

Lohnunterschiede zwischen Frauen
und Männern in Österreich von
2005 bis 2021

René Böheim
Marian Fink
Christine Zulehner

Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern in Österreich von 2005 bis 2021

René Böheim, Marian Fink, Christine Zulehner

Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung

Begutachtung: Ulrike Famira-Mühlberger

Wissenschaftliche Assistenz: Marion Kogler

WIFO Research Briefs 4/2023

März 2023

Inhalt

Schätzungen zeigen, dass der geschlechtsspezifische Lohnunterschied von 11,3% des durchschnittlichen Frauenlohns 2021 niedriger als in den Vorjahren war. Der bereinigte Lohnunterschied betrug 6,4% des durchschnittlichen Frauenlohns und unterschied sich damit kaum vom Vorjahreswert (6,2%). Maßgebliche Gründe für die beobachteten Lohnunterschiede sind, dass Frauen im Durchschnitt weniger Berufserfahrung als Männer haben und systematisch andere Berufe als Männer ergreifen. Ein weiterer Grund sind Unterschiede in unbeobachteten Merkmalen, wie beispielsweise unterschiedliches Verhalten bei individuellen Lohnverhandlungen.

E-Mail: rene.boeheim@wifo.ac.at, marian.fink@wifo.ac.at, christine.zulehner@wifo.ac.at

2023/1/RB/0

© 2023 Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung

Medieninhaber (Verleger), Hersteller: Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung

1030 Wien, Arsenal, Objekt 20 | Tel. (43 1) 798 26 01-0 | <https://www.wifo.ac.at>

Verlags- und Herstellungsort: Wien

Kostenloser Download: <https://www.wifo.ac.at/wwa/pubid/70674>

Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern in Österreich von 2005 bis 2021

René Böheim, Marian Fink, Christine Zulehner

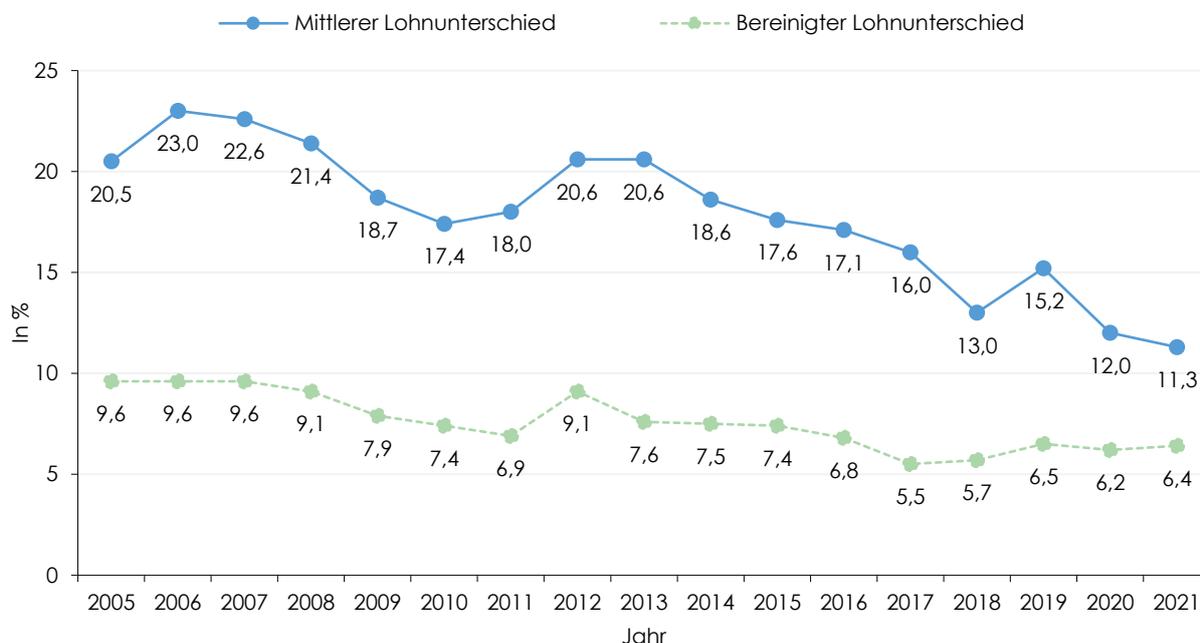
1. Lohnunterschiede in Österreich von 2005 bis 2021

Abbildung 1 zeigt die mit den Daten der EU-SILC (European Union Statistics on Income and Living Conditions) berechneten durchschnittlichen und bereinigten geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede in Österreich für die Jahre 2005 bis 2021 (öffentlicher und privater Sektor). Im Jahr 2021 war der geschlechtsspezifische Lohnunterschied mit rund 11,3% des durchschnittlichen Frauenlohns¹⁾ bislang am geringsten. Seit 2006, dem Jahr mit dem höchsten geschlechtsspezifischen Lohnunterschied im Zeitraum von 2005 bis 2021, ist der Lohnunterschied um rund 11 Prozentpunkte gesunken. Wenn wir Unterschiede von Frauen und Männern bei den Merkmalen, die für die Lohnbildung wichtig sein könnten, berücksichtigen, schätzen wir den bereinigten Lohnunterschied auf rund 6,4%²⁾. Derartige Merkmale sind beispielsweise die Schulbildung, Berufserfahrung, der ausgeübte Beruf und die Branche, in der jemand tätig ist. Auch der bereinigte Lohnunterschied ist seit 2005 geringer geworden; er ist jedoch seit dem niedrigsten Wert 2017 (5,5%) wieder leicht angestiegen und betrug 2021 6,4%. Die nähere Betrachtung des Lohnunterschieds zeigt, dass rund die Hälfte nicht durch in den Schätzungen verwendete Merkmale erklärt wird. Ein wesentlicher Teil des Lohnunterschieds ist auf Unterschiede in der Berufserfahrung und in der Wahl der Berufe zurückzuführen.

¹⁾ Das entspricht 10,2% des mittleren Männerlohns. Der durchschnittliche Lohnunterschied ist geringer als die 18,9% des EU-Indikators Gender Pay Gap im Jahr 2021 (Statistik Austria, 2022), u. a., da dieser nur Daten des privaten Sektors verwendet und im öffentlichen Sektor die Lohnunterschiede geringer sind.

²⁾ Abbildung 1 zeigt den bereinigten Lohnunterschied nach der Methode von Neumark (1988). Das Regressionsmodell, das zur Berechnung des bereinigten Lohnunterschieds herangezogen worden ist, verwendet neben Indikatoren für das Humankapital, die Familienstruktur, den Beruf und die Unternehmensmerkmale auch einen Heckman-Selektionsterm. Dieser Term berücksichtigt die unterschiedlichen Wahrscheinlichkeiten von Frauen und Männern, am Arbeitsmarkt teilzunehmen (Heckman, 1976).

Abbildung 1: **Durchschnittliche und bereinigte Lohnunterschiede im öffentlichen und privaten Sektor in Österreich**

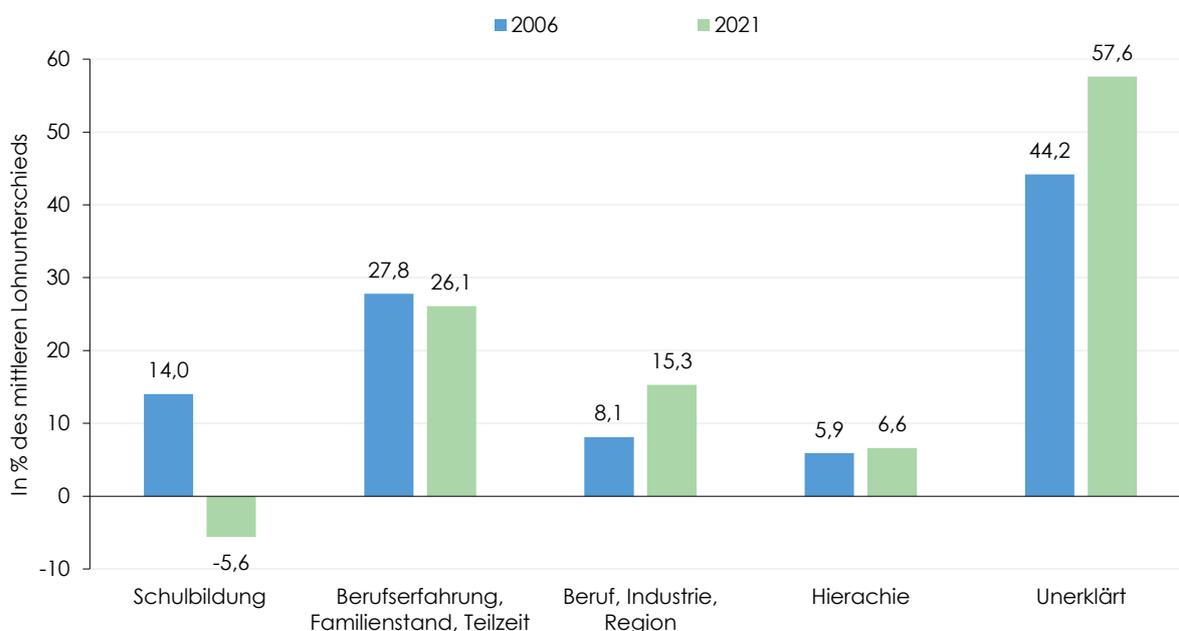


Q: Statistik Austria, EU-SILC 2005-2021. Eigene Berechnungen. – Der durchschnittliche Lohnunterschied im öffentlichen und privaten Sektor in % des Frauenlohns ist der unbereinigte Lohnunterschied, d. h., ohne Unterschiede bei Merkmalen wie Ausbildung, Erfahrung oder Sektor zu berücksichtigen. Der bereinigte Lohnunterschied ist der Rest, der verbleibt, wenn derartige Merkmalsunterschiede berücksichtigt werden.

2. Bedeutung der Gründe für Lohnunterschiede über die Zeit

Abbildung 2 zeigt die relative Bedeutung unterschiedlicher Merkmale für den geschlechtsspezifischen Lohnunterschied für 2006 und 2021. Generell zeigt sich, dass beschäftigte Frauen mit Ausnahme des Bildungsstands im Jahr 2021 schlechtere lohnrelevante Merkmale als Männer haben. Es sind vor allem drei Merkmalsgruppen, die mit einem hohen geschlechtsspezifischen Lohnunterschied einhergehen: berufliche Erfahrung, der Beruf, und weitere, nicht beobachtete Merkmale. Im Jahr 2006 war der höchste Bildungsstand von Frauen durchschnittlich noch geringer als jener von Männern. Werden diese Unterschiede berücksichtigt, sinkt der Lohnunterschied; rund 14% des Lohnunterschieds im Jahr 2006 können durch Unterschiede in der Bildung erklärt werden. Im Jahr 2021 haben Frauen im Durchschnitt einen höheren Bildungsabschluss. Wird dies berücksichtigt, steigt der Lohnunterschied und der Anteil in der Zerlegung ist negativ.

Abbildung 2: **Relative Bedeutung der Determinanten des Lohnunterschieds in Österreich**



Q: Statistik Austria, EU-SILC 2005-2021. Eigene Berechnungen. – Die Abbildung zeigt die relative Bedeutung beobachteter Merkmale für den geschlechtsspezifischen Lohnunterschied im öffentlichen und privaten Sektor. Eine Zahl größer (kleiner) Null bedeutet, dass dieses Merkmal den Lohnunterschied erhöht (verringert).

Die geringere durchschnittliche berufliche Erfahrung von Frauen, die sich auch durch im internationalen Vergleich lange Karenzzeiten begründet, führt nach wie vor zu geringerer Entlohnung und erklärt einen Teil des Lohnunterschieds. Die relative Bedeutung dieses Merkmals hat sich im Zeitverlauf kaum verändert und erklärt im Jahr 2021 ca. 26% des Lohnunterschieds. Auch die berufliche und sektorale Segregation führt zu geschlechtsspezifischen Lohnunterschieden. Frauen arbeiten in anderen Berufen und Sektoren als Männer und in diesen werden durchschnittlich geringere Löhne bezahlt. So arbeiten Frauen öfter im öffentlichen Sektor, in dem zwar der geschlechtsspezifische Lohnunterschied geringer ist, aber auch die durchschnittlichen Löhne geringer als in anderen Sektoren sind. Frauen sind hingegen seltener als Männer in der Sachgüterproduktion – einem Sektor mit relativ hohen Löhnen – beschäftigt. Frauen haben auch seltener als Männer Führungspositionen inne, was auch einen Teil des Lohnunterschieds erklärt. Die relative Bedeutung der horizontalen Segregation ist im Zeitverlauf von 8,1% auf 15,3% und die der vertikalen Segregation von 5,9% auf 6,6% gestiegen.

In der Residualkategorie "unbeobachtete Unterschiede" sind jene Merkmale (statistisch) zusammengefasst, in denen sich Frauen und Männer unterscheiden und die für die durchschnittliche Lohnhöhe relevant sind, aber nicht in den Daten vorhanden sind. Das können zum Beispiel Unterschiede im Verhandlungsgeschick sein, die bereits in den Anfangsgehältern zu Unterschieden führen können. Auch die unterschiedliche Bewertung von (vermeintlichen) Persönlichkeitsmerkmalen würde in diese Kategorie fallen (Geschlechterstereotype). Während die absolute Bedeutung dieser Kategorie, wie in Abbildung 1 erkennbar, tendenziell zurückgeht, ist ihre

relative Bedeutung für den geschlechtsspezifischen Unterschied zwischen 2006 und 2021 gestiegen. Frauen und Männer sind sich zwar in den Merkmalen, die nicht in den Daten beobachtet werden können, ähnlicher geworden, aber nicht in demselben Ausmaß wie bei den beobachtbaren Merkmalen.

3. Die Bedeutung von Teilzeit

Neben der vergleichsweise hohen beruflichen Segregation in Österreich ist auch die hohe Teilzeitquote von Frauen ein Spezifikum des österreichischen Arbeitsmarkts (Sparreboom, 2014). Im Jahr 2021 arbeiteten rund 48% der beschäftigten Frauen und rund 8% der beschäftigten Männer in der betrachteten Stichprobe Teilzeit. Der Anteil von Teilzeitbeschäftigten ist seit 2005 sowohl für Frauen (von 38%) als auch für Männer (von 4%) angestiegen. Unsere Schätzungen zeigen, dass sich nach Berücksichtigung von Schulbildung, Berufserfahrung, Beruf und Industrie die Löhne von Teilzeitbeschäftigten nur gering von jenen der Vollzeitbeschäftigten unterscheiden. Für 2021 schätzen wir, dass teilzeitbeschäftigte Frauen einen rund 4% höheren und teilzeitbeschäftigte Männer einen rund 2% höheren Stundenlohn verdienen als vollzeitbeschäftigte Frauen bzw. Männer³⁾. Die Lohnunterschiede sind insbesondere seit 2019 gestiegen, davor waren sie für Frauen durchschnittlich rund +2.5% höher und für Männer rund -3.8% geringer. Systematische Lohnunterschiede bei Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten sind daher – wenn überhaupt – nur in sehr geringem Ausmaß ein Grund für den geschlechtsspezifischen Lohnunterschied. Böheim et al. (2013) finden bei ihrer Analyse, die ebenfalls auf EU-SILC-Daten beruht, dass Frauen in Teilzeitbeschäftigung nach Berücksichtigung von Individual- und Haushaltscharakteristika unbeobachtete Merkmale aufweisen, die mit höheren Stundenlöhnen in Zusammenhang stehen.

4. Maßnahmen zur Reduktion des Lohnunterschieds

Eine der wichtigsten Möglichkeiten zur Verringerung der geschlechtsspezifischen Lohnlücke besteht in gesetzlichen Maßnahmen. Viele Länder haben bereits Gesetze eingeführt, um Arbeitgeber:innen zu verpflichten, für gleiche Arbeit gleiche Löhne zu zahlen. In einigen Ländern, darunter Österreich, sind Arbeitgeber:innen auch dazu verpflichtet, den Beschäftigten regelmäßig Berichte über die Bezahlung in den Betrieben vorzulegen. Während solche Berichte in Dänemark zu einer Reduktion der Lohnunterschiede geführt haben (Bennedsen et al., 2022), zeigen sich in Österreich keine erkennbaren Auswirkungen auf die Löhne von Männern und Frauen (Böheim & Gust, 2021; Gulyas et al., 2023). Gründe könnten der erschwerte Zugang zu Informationen und fehlende Sanktionen für ungleiche Bezahlung sein.

In diesem Zusammenhang ist das Grundsatzurteil zur Bezahlung von Frauen und Männern des deutschen Bundesarbeitsgerichts (BAG) bemerkenswert. In diesem Urteil wurde vor kurzem festgestellt, dass die schlechtere Bezahlung einer Mitarbeiterin nicht damit begründet werden kann, dass der männliche Kollege mit den gleichen Verantwortlichkeiten mehr Geschick bei

³⁾ Diese Schätzungen kontrollieren für die Selektion in Teil- oder Vollzeit. Sollte diese Entscheidung mit Merkmalen, z. B. dem Bildungsstand, korreliert sein, dann führt diese Korrelation zu verzerrten Ergebnissen.

den Gehaltsverhandlungen bewiesen habe (Bundesarbeitsgericht, 2023). Wenn Frauen im Schnitt weniger oft oder zögerlicher als Männer die Gehälter verhandeln (Bowles et al., 2005; Roussille, 2022), dann ist dies im "unerklärten Rest" abgebildet. Sollten Firmen als Reaktion auf dieses Urteil die Gehälter anpassen, weil sie z. B. befürchten müssen, verklagt zu werden, dann könnte der Lohnunterschied aus diesem Grund sinken.

Gesetzliche Quoten, zum Beispiel für Aufsichtsräte, sind eine weitere Möglichkeit, die Beschäftigungsstruktur zu ändern (Bertrand et al., 2018). Quotenregelungen erhöhen den Anteil von Frauen in Führungspositionen und sollten daher die Karrieremöglichkeiten für Frauen erhöhen, wenn sie aufgrund von Diskriminierung unterrepräsentiert sind. Erste empirische Studien zu Quoten in Aufsichtsräten zeigen jedoch nur mäßige und ungenau geschätzte Spillover-Effekte auf die Repräsentation von Frauen in Führungspositionen oder Spitzenverdienste (Bertrand et al., 2018; Maida & Weber, 2022; Schmitt, 2015)⁴). Sousa & Niederle (2022) hingegen zeigen, dass durch eine Quote im Schachsport Frauen ihre Leistung verbesserten und es zu hohen Spillover- und Trickle-Down-Effekten kam, da es wegen der Quote mehr und besser qualifizierte Frauen in den Schachteams gibt.

Ein weiterer wichtiger Ansatz zur Verringerung des geschlechtsspezifischen Lohnunterschieds kann in der Einführung familienfreundlicher Arbeitsstrukturen bestehen. Frauen sind stärker als Männer von beruflichen Unterbrechungen und Teilzeitarbeit betroffen, was sich negativ auf ihre Einkommen und Karrieremöglichkeiten auswirken kann. Familienfreundliche Arbeitsstrukturen wie flexible Arbeitszeitmodelle und umfassende Kinderbetreuungsangebote können dazu beitragen, Frauen den Einstieg und die Rückkehr in den Arbeitsmarkt zu erleichtern und ihnen dabei helfen, Familie und Beruf besser zu vereinbaren (Bauernschuster & Schlotter, 2015; Lalive et al., 2014; Schönberg & Ludsteck, 2007). Die Ausweitung der Karenzzeiten und der Kinderbeihilfen hatten in Österreich keine Auswirkung auf die Arbeitsmarktunterschiede der Geschlechter (Kleven et al., 2022). Mütter reduzieren in Österreich bei der Geburt eines Kindes ihr Arbeitsangebot im internationalen Vergleich sehr stark und auch vergleichsweise lang, was zu niedrigen Löhnen führt und die Karrierechancen reduziert (Kleven et al., 2019). Wie stark Mütter ihr Arbeitsangebot reduzieren, hängt zudem mit der Antwort auf die Frage, ob Frauen mit Kindern im Schulalter zu Hause bleiben sollten, zusammen, was ein Indiz für die soziale Erwünschtheit dieses Verhaltens sein kann.

Ein maßgeblicher Faktor für die beobachteten Lohnunterschiede ist die geringere Berufserfahrung von Frauen, insbesondere von Müttern. Maßnahmen zur Erhöhung der Berufserfahrung, wie etwa die Bereitstellung von qualitativ hochwertigen und kostengünstigen Kinderbetreuungsmöglichkeiten oder Karenzregelungen, die auch die Übernahme von und Dauer der Karenzzeiten der Väter erhöhen, könnten ein weiteres Sinken des Unterschieds forcieren. Wenn Väter in Karenz gehen, hat das auch positive Auswirkungen auf die sozialen Normen ihrer Kinder (Farré et al., 2022).

⁴) Die Auswirkungen von Geschlechterquoten auf den wirtschaftlichen Erfolg von Firmen sind umstritten und derzeit noch nicht eindeutig empirisch dokumentiert (vgl. Yu & Madison, 2021).

Ein weiterer wichtiger Aspekt zur Verkleinerung der geschlechtsspezifischen Lohnlücke kann die Wettbewerbspolitik sein. Konkret geht es dabei einerseits um die Bekämpfung von Monopsonmacht im Arbeitsmarkt und andererseits von Monopolmacht im Produktmarkt. Monopsonmacht beschreibt die Möglichkeit von Arbeitgeber:innen, den Lohn zu drücken, wenn Arbeitnehmer:innen nur wenige oder keine Alternativen zu dieser Beschäftigung haben. Die Bekämpfung von Monopsonmacht kann dazu beitragen, dass Arbeitgeber:innen höhere Löhne zahlen müssen, wenn es für Arbeitnehmer:innen alternative Beschäftigungsmöglichkeiten gibt. Eine Möglichkeit, dies zu erreichen, ist die Förderung von Wettbewerb im Arbeitsmarkt durch die Schaffung von zusätzlichen Arbeitsplätzen und die Förderung von Mobilität.

Monopolmacht hingegen beschreibt die Fähigkeit von Unternehmen, höhere Preise für ihre Produkte zu verlangen, da es für die Verbraucher:innen nur wenige oder keine Alternativen gibt. Eine effektive Wettbewerbspolitik führt zu mehr Output und einer größeren Auswahl an Produkten und fördert den Markteintritt von Firmen. Dies wiederum erhöht die Möglichkeit alternativer Arbeitsplätze und verringert die eventuelle Monopsonmacht monopolistischer Firmen. Es gibt zudem empirische Evidenz, dass sich Unternehmen eine unfaire Lohndiskriminierung nur dann leisten können, wenn es wenig Konkurrenz gibt (Weber & Zulehner, 2010). Mehr Wettbewerb kann dazu führen, dass Unternehmen stärker auf die Produktivität der Beschäftigten achten müssen und sich unsachliche Diskriminierung auf Grund des Geschlechts nicht leisten können.

Einer der wichtigsten Gründe für den geschlechtsspezifischen Lohnunterschied ist die starke berufliche Segregation von Frauen und Männern, nicht nur in Österreich: Frauen arbeiten typischerweise in geringer entlohnten Berufen als Männer (Kunze, 2018). Der Grund dafür ist unklar. Es könnte sein, dass es Barrieren gibt, die Frauen den Eintritt erschweren, oder dass es schlicht unterschiedliche Vorlieben sind, zum Beispiel für Berufe, die eine Kombination von Beruf und Familie leichter realisierbar machen. Der wirtschaftspolitische Ansatz liegt daher auch hier im Abbau von Hemmnissen und einer Erleichterung für Mütter und Väter, Beruf und Familie kombinieren zu können.

Die Reduktion des geschlechtsspezifischen Lohnunterschieds erfordert vermutlich eine Kombination von Maßnahmen auf verschiedenen Ebenen. Gesetzliche Maßnahmen können dazu beitragen, das Bewusstsein für das Problem zu schärfen und Arbeitgeber:innen dazu zu verpflichten, gleiche Löhne für gleiche Arbeit zu zahlen. Familienfreundliche Arbeitsbedingungen können Eltern dabei helfen, Familie und Beruf besser zu vereinbaren und den Einstieg und die Rückkehr in den Arbeitsmarkt zu erleichtern. Darüber hinaus kann die Wettbewerbspolitik dazu beitragen, Monopsonmacht im Arbeitsmarkt und Monopolmacht im Produktmarkt zu bekämpfen und damit das Verhandlungsgleichgewicht zwischen Arbeitgeber:innen und Arbeitnehmer:innen sowie Unternehmen zu verbessern.

5. Zusammenfassung

Unsere Schätzungen des durchschnittlichen Lohnunterschieds zwischen Frauen und Männern basierend auf EU-SILC-Daten zeigen, dass sich der sinkende Trend seit 2005 auch 2021 fortsetzte; er betrug 2021 rund 11,3% des durchschnittlichen Frauenlohns. Der um verschiedene Merkmale

bereinigter Lohnunterschied hat im langfristigen Vergleich ebenfalls abgenommen, zeigt sich in den letzten Jahren jedoch eher stabil und betrug im Jahr 2021 rund 6,4%.

Die wichtigsten Merkmale, die zu einem geschlechtsspezifischen Lohnunterschied führen, waren 2021 wie auch schon in den Vorjahren die berufliche Erfahrung, der Beruf, und weitere, unbeobachtete Merkmale. Obwohl sich der geschlechtsspezifische Lohnunterschied in den letzten Jahrzehnten verringerte, deuten diese Merkmale darauf hin, dass keine raschen Änderungen zu erwarten sind: Selbst wenn sich junge Frauen, die in den Arbeitsmarkt eintreten, kaum mehr von Männern unterscheiden, bedarf es Zeit, bis ältere Kohorten, in denen sich Frauen und Männer noch stark unterscheiden, aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden. Wirtschaftspolitische Maßnahmen sollten darauf abzielen, dass Frauen auch nach der Geburt eines Kindes dieselben Möglichkeiten zur Teilnahme am Arbeitsmarkt wie Männer haben. Ein entsprechendes Signal und die Erfahrung, dass ein nicht-diskriminierendes Berufsleben möglich ist (Gagnon et al., 2020), könnten in weiterer Folge auch zu einer Ausweitung des Arbeitsangebots führen.

Literaturhinweise

- Bauernschuster, S., & Schlotter, M. (2015). Public Child Care and Mothers' Labor Supply—Evidence from Two Quasi-Experiments. *Journal of Public Economics*, 123, 1–16. <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2014.12.013>
- Bennedsen, M., Simintzi, E., Tsoutsoura, M., & Wolfenzon, D. (2022). Do Firms Respond to Gender Pay Gap Transparency? *The Journal of Finance*, 77(4), 2051–2091. <https://doi.org/10.1111/jofi.13136>
- Bertrand, M., Black, S. E., Jensen, S., & Lleras-Muney, A. (2018). Breaking the Glass Ceiling? The Effect of Board Quotas on Female Labour Market Outcomes in Norway. *The Review of Economic Studies*. <https://doi.org/10.1093/restud/rdy032>
- Böheim, R., & Gust, S. (2021). *The Austrian Pay Transparency Law and the Gender Wage Gap* (Working Paper Nr. 2101). Johannes Kepler Universität – Department of Economics.
- Böheim, R., Rocha-Akis, S., & Zulehner, C. (2013). Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern: Die Rolle von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung. *WIFO-Monatsberichte*, 86(11), 883–896. <http://www.wifo.ac.at/www/pubid/47036>
- Bowles, H. R., Babcock, L., & McGinn, K. L. (2005). Constraints and Triggers: Situational Mechanics of Gender in Negotiation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 89(6), 951–965. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.89.6.951>
- Bundesarbeitsgericht. (2023). *Entgeltgleichheit von Männern und Frauen* (Pressemitteilung Nr. 10/23).
- Farré, L., Felfe, C., González, L., & Schneider, P. (2022). *Changing Gender Norms Across Generations: Evidence from a Paternity Leave Reform* (Working Paper Nr. 1812; Economics Working Paper Series). Universität Pompeu Fabra – Department of Economics and Business. <https://econ-papers.upf.edu/papers/1812.pdf>
- Gagnon, N., Bosmans, K., & Riedl, A. (2020). *The Effect of Unfair Chances and Gender Discrimination on Labor Supply* (IZA Discussion Papers Nr. 12912). IZA – Institute of Labor Economics. <https://docs.iza.org/dp12912.pdf>
- Gulyas, A., Seitz, S., & Sinha, S. (2023). Does Pay Transparency Affect the Gender Wage Gap? Evidence from Austria. *American Economic Journal: Economic Policy*. (Mimeo). <https://doi.org/10.1257/pol.20210128>
- Heckman, J. J. (1976). The Common Structure of Statistical Models of Truncation, Sample Selection and Limited Dependent Variables and a Simple Estimator for Such Models. In S. V. Berg (Hrsg.), *Annals of Economic and Social Measurement*, Vol. 5, Nr. 4 (S. 475–492). National Bureau of Economic Research.
- Kleven, H., Landais, C., Posch, J., Steinhauer, A., & Zweimüller, J. (2019). Child Penalties across Countries: Evidence and Explanations. *AEA Papers and Proceedings*, 109, 122–126. <https://doi.org/10.1257/pandp.20191078>
- Kleven, H., Landais, C., Posch, J., Steinhauer, A., & Zweimüller, J. (2022). *Do Family Policies Reduce Gender Inequality? Evidence from 60 Years of Policy Experimentation* (NBER Working Paper Series Nr. 28082). National Bureau of Economic Research.
- Kunze, A. (2018). The Gender Wage Gap in Developed Countries. In S. L. Averett, L. M. Argys, & S. D. Hoffman (Hrsg.), *The Oxford Handbook of Women and the Economy* (S. 368–394). Oxford University Press.

- Lalive, R., Schlosser, A., Steinhauer, A., & Zweimüller, J. (2014). Parental Leave and Mothers' Careers: The Relative Importance of Job Protection and Cash Benefits. *The Review of Economic Studies*, 81(1), 219–265. <https://doi.org/10.1093/restud/rdt028>
- Maida, A., & Weber, A. (2022). Female Leadership and Gender Gap within Firms: Evidence from an Italian Board Reform. *ILR Review*, 75(2), 488–515. <https://doi.org/10.1177/0019793920961995>
- Neumark, D. (1988). Employers' Discriminatory Behavior and the Estimation of Wage Discrimination. *The Journal of Human Resources*, 23(3), 279. <https://doi.org/10.2307/145830>
- Roussille, N. (2022). *The Central Role of the Ask Gap in Gender Pay Inequality* [Working Paper]. University of California. https://ninaroussille.github.io/files/Roussille_askgap.pdf
- Schmitt, N. (2015). Towards a Gender Quota. *DIW Economic Bulletin*, 5(40), 527–536. https://www.diw.de/de/diw_01.c.514793.de/publikationen/economic_bulletins/2015_40_1/towards_a_gender_quota.html
- Schönberg, U., & Ludsteck, J. (2007). *Maternity Leave Legislation, Female Labor Supply, and the Family Wage Gap* (IZA Discussion Papers Nr. 2699). IZA – Institute of Labor Economics. <https://www.ssrn.com/abstract=981179>
- Sousa, J. D., & Niederle, M. (2022). *Trickle-Down Effects of Affirmative Action: A Case Study in France* (NBER Working Paper Series Nr. 30367). National Bureau of Economic Research. <https://ssrn.com/abstract=4196311>
- Sparreboom, T. (2014). Gender Equality, Part-Time Work and Segregation in Europe. *International Labour Review*, 153(2), 245–268. <https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.2014.00203.x>
- Statistik Austria. (2022, März 3). Internationaler Frauentag 2022: Der Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern geht zurück, bleibt mit 18,9% aber auf hohem Niveau. *Pressemitteilung 12.755-053/22*. <https://www.statistik.at/fileadmin/announcement/2022/05/20220303InternationalerFrauentag2022.pdf>
- Weber, A., & Zulehner, C. (2010). Female Hires and the Success of Start-up Firms. *American Economic Review*, 100(2), 358–361. <https://doi.org/10.1257/aer.100.2.358>
- Yu, J. J., & Madison, G. (2021). Gender Quotas and Company Financial Performance: A Systematic Review. *Economic Affairs*, 41(3), 377–390. <https://doi.org/10.1111/ecaf.12487>